

BAB I

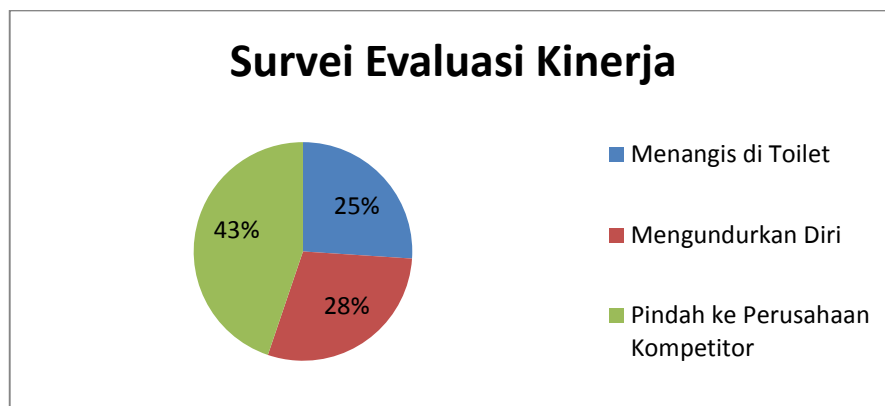
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Setiap perusahaan pasti memiliki visi dan misi untuk menunjang kegiatan internal maupun eksternal perusahaan. Pada umumnya, visi dan misi tersebut berisikan tujuan dari perusahaan yang dibagi menjadi 2, yaitu tujuan ekonomis yang berkaitan dengan upaya perusahaan untuk mempertahankan eksistensinya seperti menciptakan laba, menciptakan pelanggan, serta melakukan pengembangan produk yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat dan tujuan sosial berupa perhatian perusahaan terhadap keinginan investor, karyawan, penyedia, serta faktor-faktor produksi (M. Fuad *et. al*: 2006). Selain itu dari perspektif akuntansi, perusahaan tidak hanya mengutamakan keuangan tapi perlu memperhatikan kepentingan dari karyawan. Menurut Suartana (173:2011) yang menyatakan bahwa, informasi yang dihasilkan oleh sistem akuntansi manajemen perusahaan mempunyai 2 peran penting, yaitu: 1) Informasi untuk perencanaan dan pengambilan keputusan, 2) Memotivasi individu-individu yang ada di perusahaan untuk berbuat terbaik demi kepentingan perusahaan

Tingkat keberhasilan atau kegagalan tujuan perusahaan berkaitan dengan pelaku-pelaku organisasi didalamnya, seperti karyawan. Karyawan menjadi elemen penting perusahaan karena sebagai alat penggerak dalam melaksanakan kegiatan operasional untuk mengembangkan dan mempertahankan perusahaan. Oleh karena itu, pentingnya pengelolaan strategis perusahaan dalam menciptakan karyawan yang memiliki kualitas, potensi, serta meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan dapat mengalami penurunan disebabkan karena kedisiplinan karyawan yang rendah. Di lain pihak, Adobe melakukan survei terhadap 1.500 karyawan dan manajer di Amerika Serikat (Tribunnews, 2018) sebagai berikut:



Gambar I. 1

Survei Pengaruh Evaluasi Terhadap Karyawan

Sumber: Diolah oleh peneliti (2018)

Berdasarkan hasil survei pengaruh evaluasi terhadap karyawan membuktikan bahwa kinerja karyawan yang tinggi timbul dari dalam diri karyawan itu sendiri. Permasalahan tersebut dapat disimpulkan bahwa perusahaan harus membuat kebijakan atau memberikan faktor-faktor lain yang menjadikan karyawan terus mengembangkan potensinya dan memiliki loyalitas yang tinggi.

Suharnomo (2013) mengemukakan kinerja karyawan merupakan salah satu kunci terpenting bagi perusahaan sebab peningkatan yang dialami setiap perusahaan bukanlah upaya dari segelintir orang saja, tetapi juga dari keseluruhan upaya anggota perusahaan. Di dalam suatu perusahaan setiap karyawan memiliki karakteristik yang bermacam-macam, sehingga menghasilkan kinerja yang berbeda, hal ini mengacu perusahaan untuk mengeluarkan tenaga dan biaya yang ekstra dalam menciptakan karyawan yang handal di bidangnya masing-masing.

Barata Indonesia (Persero) berhasil menerima penghargaan dari Forum *Excellent BUMN* 2017 atas kinerjanya yang telah berhasil masuk ke level *Good Performance*. Hal ini atas kerja keras karyawan Barata pada tahun 2016 dengan melakukan penyempurnaan program dan menerbitkan kebijakan-kebijakan baru sebagai wujud meningkatkan kinerja (www.bumn.go.id). Akan tetapi, kinerja karyawan dalam suatu perusahaan tidak terus menerus mengalami peningkatan, adakalanya kinerja karyawan pun mengalami penurunan. Penurunan terjadi diakibatkan oleh banyak faktor, misalnya dalam artikel Utami (2013) terdapat hasil dari para peneliti yang mensurvei 800 manajer dan karyawan di 17 industri menemukan bahwa menjadi korban kekerasan di kantor menyebabkan, kualitas kerja karyawan menurun, dan waktu bekerja juga menurun (Okezone.com). Menciptakan kinerja yang tinggi tidaklah mudah, perusahaan harus dapat memposisikan diri untuk mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan karyawan dapat mengembangkan dan meningkatkan diri akan kinerjanya sehingga karyawan mampu memberikan kontribusi yang baik terhadap perusahaan.

Dalam penelitian terdahulu terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu penelitian yang dilakukan Frans dan Henry (2013) adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara kerjasama tim dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan, sedangkan dalam penelitian Dewi (2014) budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Sarita (2012) dan Aurelia (2013) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, penelitian lain dilakukan oleh

Christilia (2013) menyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif antara kompetensi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Suprihati (2014) dalam penelitiannya mengatakan bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penjabaran faktor dari penelitian-penelitian terdahulu, dapat disimpulkan bahwa penelitian ini layak dibuat. Hal ini dikarenakan, timbulnya banyak masalah yang berkaitan dengan kinerja karyawan.

Dina (2016) dalam artikelnya menyebutkan bahwa kompensasi sangat penting bagi karyawan karena besarnya kompensasi merupakan ukuran nilai pekerjaan karyawan itu sendiri (kompasiana.com). Bagi perusahaan, program kompensasi merupakan pencerminan upaya mempertahankan sumber daya manusia. Permasalahan ini didukung oleh penelitian dari Ririvega (2013), Sari, dkk. (2016), Posuma (2013), dan Erik (2016) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut berbanding terbalik dengan kasus dalam artikel Djumena (2010) bahwa akuisisi yang dilakukan Unilever terhadap Sara Lee tidak disampaikan secara transparan kepada karyawan, sehingga pekerja menuntut manajemen untuk menghargai pengabdian masa kerja karyawan terhadap perusahaan dengan memberikan kompensasi sesuai haknya. Karyawan merasa ikut andil dalam membesarkan perusahaan hingga mendapat predikat *Centre of Excellent*, akan tetapi pihak manajemen tidak menanggapi aspirasi karyawan (kompas.com). Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan Fauzi (2014), Murty dan Hudiwinarsih (2012) mengatakan kompensasi secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Antariksa (2015) menyebutkan bahwa Gallup Worlwide telah melakukan survei di Indonesia, menunjukkan 8% karyawan memiliki *engagement* yang tinggi, komitmen dan motivasi kerja yang kuat pada pekerjaannya. Sedangkan 92% melakukan siklus pekerjaan pada umumnya (berangkat-menyelesaikan tugas-pulang-menerima gaji di akhir bulan). Hal di atas sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan Murti dan Srimulyani (2013), Surjosuseno (2015), dan Munparidi (2012) menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja yang tinggi memberikan kontribusi yang baik bagi perusahaan, dapat dikatakan motivasi merupakan kondisi atau keinginan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu kegiatan dalam memberikan hasil semaksimal mungkin. Dalam artikel Wahyudi (2013) sebagai wujud perusahaan dalam menjaga iklim kerja dan semangat karyawan perusahaan Google menyediakan fasilitas untuk kenyamanan para karyawannya dan yang paling terkenal, yaitu aturan 80/20 dengan 80 persen waktu kerja di kantor dan 20 persen mengerjakan proyek khusus sesuai *passion* mereka, dari aturan ini Google banyak mengembangkan teknologi masa depan di Google Labs (kompas.com). Hal ini membuktikan motivasi yang tinggi menumbuhkan rasa nyaman dan senang terhadap pekerjaan, sehingga karyawan dapat menyalurkan kinerjanya dengan baik dalam perusahaan. Hal di atas didukung dengan penelitian Murty dan Hudiwinarsi. (2012), Juniantara dan Riana (2014), Potu (2013), dan Sitepu (2013) bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berjalannya perusahaan perlu pemantauan kegiatan operasional secara berkelanjutan. Pengendalian berguna sebagai alat bantu memantau setiap kegiatan

perusahaan. AICPA (*American Institute of Certified Publik accountants*) menurut Wilopo (2006: 349) dalam Dewi (2012) mengatakan bahwa pentingnya pengendalian internal suatu perusahaan untuk memberikan perlindungan bagi organisasi terhadap kelemahan karyawan serta mengurangi kemungkinan kesalahan dan tindakan yang tidak sesuai dengan aturan yang ada. Sebaliknya, wujud implementasi pengendalian internal yang lemah dapat menjadikan kegiatan-kegiatan perusahaan tidak efektif dan efisien, informasi akuntansi tidak teliti sehingga data tidak akurat serta tidak dijalankannya kebijakan perusahaan oleh karyawan. Artikel yang ditulis Fajar (2016) mengatakan adanya Pemutusan Hubungan Kerja yang diakibatkan oleh melemahnya kinerja karyawan. Kepala Bidang Hubungan Industrial dan Persyaratan Kerja pada Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Kabupaten Bekasi, Nurhidayah mengatakan pemutusan hubungan kerja dikarena permasalahan ketenagakerjaan yaitu adanya indisipliner, seperti keterlambatan baik kehadiran maupun pekerjaan dan adanya persoalan di internal perusahaan (antaranews.com). Hal di atas berlawanan dengan penelitian yang dilakukan Dewi (2012) yang mengatakan bahwa integritas, etika dan lingkungan kerja karyawan merupakan kesatuan penggerak perusahaan yang perlu dimonitor perusahaan disetiap kegiatan operasi. Pernyataan di atas didukung oleh Lasso dan Ngumar (2016) bahwa pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Oleh sebab itu, penelitian ini dilakukan untuk menambah bukti akan perbedaan hasil dari penelitian terdahulu. Dengan memperhatikan uraian di atas

maka, Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan rendahnya kinerja karyawan.

B. Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah-masalah yang telah peneliti rumuskan pada Bab 1 (satu), penelitian mengenai Pengaruh Kompensasi Finansial, Motivasi Kerja, dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Menguji pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan.
2. Menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Menguji pengaruh pengendalian internal terhadap kinerja karyawan.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang dan pemaparan identifikasi masalah diatas, terdapat banyak faktor yang mempengaruhi tingkat kinerja karyawan maka pembatasan penelitian ini adalah variabel bebas (independen) yang diuji yaitu kompensasi finansial, motivasi kerja dan pengendalian internal dengan kinerja karyawan sebagai variabel terikat (dependen).

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka perumusan masalah penelitian adalah sebagai berikut:

1. Kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan
2. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
3. Pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja karyawan

E. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan kegunaan baik secara teoritis maupun secara praktis, sebagai berikut:

1. Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan akan memberikan pengaruh kompensasi finansial, motivasi kerja dan pengendalian internal terhadap kinerja karyawan yang mendukung teori atribusi dan teori perilaku organisasi yang menjelaskan mengenai penerapan dari cara individu (karyawan) dalam bertindak atau berperilaku untuk mencapai tujuan organisasi.

2. Kegunaan Praktis

a. Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi pihak perusahaan untuk dapat memahami pentingnya variabel penunjang kinerja karyawan dengan memberikan kompensasi yang sesuai dengan kinerja, meningkatkan motivasi individu karyawan dan mengendalikan karyawan agar tetap berada pada konsistensi dalam memberikan kontribusi terhadap perusahaan.

b. Karyawan

Penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan variabel kinerja karyawan seperti memberikan kompensasi sesuai kebutuhan karyawan, meningkatkan motivasi kerja agar dapat mencapai tujuan organisasi serta memiliki rasa tanggung jawab dan disiplin terhadap pekerjaannya.